

Syndicat du Personnel Banques-Assurances CGT Auvergne-Limousin

Section Caisse d'Epargne

Comité d'Entreprise - 27 avril 2012

Compte rendu SPBA/CGT

Préambule :

* **HCUP, ½ finale « ASM-Leinster »** : le CE demande que les barrières de Delille restent levées ce week-end, afin que les collègues inscrits à cette activité (*= 2 cars*) puissent se garer facilement. La Direction accepte.
* **Expertise des comptes 2011** : la SACEF a signalé au CE avoir de la peine à récupérer tous les documents [contrairement à l'habitude]. La Direction se dit surprise. Elle va regarder ce qui se passe.

I - Fonctionnement du Comité d'Entreprise

1) Approbation des procès-verbaux des réunions plénières CE des 24 février, 1er et 20 mars 2012.
Pas de remarque de la Direction. Les approbations sont unanimes.
2) Date de la commission égalité professionnelle. La date du jeudi 21 juin matin est arrêtée.

II - Social

1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations.

- **Liste des CDD + Contrats en alternance au 31/03/12 : 85 CDD** et **10 contrats en alternance**.

Motifs des CDD => 83 « remplacements » et **2** pour **« surcroît d'activité ».**
A noter la présence au 23/04/12 de **23 stagiaires,** tous avec convention de stage.

* **2 départs depuis la dernière réunion** : le 31/03 : **CHANDEZ Eliane** (*retraite*), conseiller de clientèle multimédia (*BDD*) ; **TEYSONNEYRE Robert** (*retraite*), responsable d'agence (*Le Monastier/Gazeille*).

➔ ***Total des départs 2012*** : **-10** *(4 F, 6 H).*

* **14 recrutements depuis la dernière réunion** dont 13 comme assistants de clientèle : le 28/03 : **LEGRESY Guillaume,** (*Eymoutiers*) ; le 01/04 : **BARRET Julien** (*Riom*) ; **OUROUH Bouchra** (*Cébazat*) ; **CHARVILLAT Charlène** (*Beaumont*) ; **PETOUIN Pierre** (*Dun Le Palestel*) ; **GAYTE Aurélie** (*Gerzat*) ; **BOUDART Betty** (*Berthelot*) ; **CHAPUT Aurélie** (*Aubusson*) ; **NOAILLY Florian** (*Thiers Moutier*) ; **VINCHE Adeline** (*Thiers Terrasse)* ; **LE GOUX Pauline** (*Commentry*) ; **LEGER Murielle** (*Moulins Hôtel de Ville*) ; **LIGNAC Pierre** (*Brive Jaurès*) et **ROGE Stéphane**, directeur d'Agence (*Sainte-Sigolène*).

➔ ***Total des embauches 2012*** : **+18** (*12 F, 6 H*).

La variation « entrées/sorties » 2012 s'affiche en positif à +8.

➔ sauf pour des postes de spécialistes ou d'experts, la Direction souhaite maintenant procéder par « vagues de recrutements ». Elle assure que cela lui simplifiera sa gestion des formations initiales.
Le CE rétorque qu'il risque d'y avoir aussi des « vagues de départs » (*ex. 2 fin 2012 sur une même agence*).
Cette situation serait trompeuse selon la Direction qui n'attend que 8 départs en moyenne de GC par an sur les 6 années à venir. Elle reconnait cependant ne pas avoir toutes les données de la génération 1954 : de fait, si elle connait l'année des 60 ans (2014), elle ne connait pas si le nombre de trimestres pour partir en retraite est atteint. De plus, selon le résultat des élections à la présidentielle, certains paramètres risquent de bouger.
- Poste de reviseur comptable : bien que 2 entretiens avec le profil souhaité soient prévus la semaine prochaine, la Direction reconnaît avoir des difficultés à trouver des candidats avec ce profil.
- Auxiliaires d'été : les 1ères réponses, téléphoniques pour le moins, viennent d'être données.

2) Réponses aux questions sur le bilan social 2011.
Outre les réponses apportées, le bilan social fait surtout état de ce qui est connu et vécu par les salariés :
* baisse des effectifs => l'effectif total inscrit à **1381** (*dont 1285 CDI*) baisse de 44 entre 2009 et 2011 ; l'effectif équivalent temps plein à **1327** (*dont 1241 CDI*) baisse quant à lui de 12 entre 2010 et 2011.
* vieillissement de l'effectif : le nb de salariés de – de 25 ans ↘ pendant que celui des + de 60 ans ↗ ; l'**âge moyen** prend 5 mois et passe à **44 ans et 6 mois** ; même constat dans l'ancienneté constatée : les + de 30 ans passent de 233 en 2009 à **306** en 2011 ; l'**ancienneté moyenne** se trouve à **19 ans et 4 mois** (*+ 5 mois aussi*).
* départs de l'entreprise : notons **18 démissions, 18 licenciements individuels, 3 mobilités « Groupe », 4 ruptures conventionnelles, 2 décès et 14 retraites** (*contre 43 en 2009 et 24 en 2010*).

* promotions : **76 changements de niveau** dont 15 changements de catégorie.
* taux d'absentéisme (*jrs calendaires*) : 7,91 % (*jrs absence = 37 936/ jrs théoriques travaillés = 479 530*).
* absences par motif (*jrs ouvrés*) : **27 015 jrs** dont maladie = 19 416 jrs et maternité-paternité = 4725 jrs.
* rémunérations : la masse salariale annuelle globale est de **52,1 M€** en baisse de 0,616 M€.
* santé/sécurité : 5 accidents du travail avec arrêts (*dont 4 accidents de trajet*) ; 1 maladie professionnelle reconnue (*syndrome du canal carpien*).
* DIF : droits au 31/12/11 = **132 345 h** ; consommé en 2011 = **735 h** pour **45 bénéficiaires**.
Commentaires : ce bilan parle de lui-même… et il n'est pas étonnant de s'évertuer à mettre en place des plans de prévention et de lutte contre les risques psycho-sociaux. DIF, à peine plus de 0,5 % des droits utilisés… quel gâchis !

3) Point sur la Part variable : détail par agences et services (dont le bonus managérial) et enveloppes chargées des 3 dernières années.

Pour les statistiques « part variable », cf. tract SPBA/CGT **« Part variable 2011 (versement 2012) ».**
La Direction n'a pas encore le détail des enveloppes chargées car toutes les parts variables (*) n'ont pas été réglées, l'AG d'hier venant juste de valider les comptes dont l'enveloppe d'Intéressement.

Commentaires : (*) comprendre celle des mandataires !

4) Situation de l'emploi au 1er trimestre 2012 :
L'effectif (CDI + CDD) reste entre janvier et mars à 1379. Avec 1284 (*dont 161 à temps partiel*), le nombre de CDI baisse de 3. Recours au travail temporaire ➔ la mascotte, le DRC et le nouveau schéma délégataire.

5) Rapports techniques 2011 des médecins du travail.
La Direction indique avoir reçu 34 rapports sur les 88 attendus. Seulement 5 comportent des commentaires.
Un seul de ceux-ci porte sur les risques psycho-sociaux… la Direction qualifie celui-ci « d'avis personnel ».
A noter que peu de médecins demandent la surveillance médicale renforcée pour le travail sur écran.

***Commentaires* : les élus souhaiteraient que cette vision / travail sur écran soit partagée par tous les médecins du travail.**

6) Rapport CHSCT : bilan 2011 et programme de prévention 2012.
* Bilan 2011 : il reprend les principales données qui se trouvent dans le bilan social. Aucun fait saillant indiqué. Dans les moyens et actions, les actions définies suite aux états généraux sont rappelées.
* Programme 2012 : de même, ce programme reprend les actions définies lors des états généraux et le plan triennal habituel. A noter que la formation (*initiale + recyclage*) des sauveteurs/secouristes du travail concernait 56 personnes en 2011 alors que seulement 31 sont signalées pour 2012.

Commentaires : notons que la nouvelle procédure sur le stockage des cartes tempo pose encore quelques questions.

7) Calcul des produits de l'Intéressement.
Suite au contrôle des enveloppes (*Intéressement, Participation*) puis de leur répartition, le CE et les Syndicats ont émis plusieurs remarques. Ils ne comprennent toujours pas que les congés reportés via le CET ne soient pas pris en compte dans le calcul individuel. Ils souhaitent avoir, par souci de transparence comme de vérification, le détail et motif des absences décomptées pour chacun, ainsi que la liste exhaustive des calculs individuels sans aucun regroupement de bénéficiaires.

***Commentaires* : apporter des améliorations dans certains décomptes est une bataille de longue haleine…**

8) Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2011. Point reporté.

9) Bilan 2011 du travail à temps partiel.
163 salariés CDI (*dont 151 femmes*) à temps partiel en 2011 (*contre 157 en 2010*) + **1 salarié en CDD.**
La DRH a rejeté 3 demandes de passage à temps partiel au motif du fonctionnement de l'Agence.
Sur les 164 temps partiels, 137 travaillent sur 4 jours ou plus par semaine. Plus de la moitié des temps partiels ne travaille pas le mercredi. 75 heures complémentaires ont été effectuées en 2011 (*7 salariés concernés*).

Commentaires : demandes de passage à temps partiel ➔ un bilan sans rejet serait mieux !

10) Information sur le recours à 2 salariés de la CEPAL le dimanche 13 mai.
La bascule prévue porte les échéanciers de RIB avec la mise en place des nouveaux RIB européens (*norme SEPA*). Le responsable et son adjoint sont concernés. Indemnisation = paiement ou récupération à 200%
11) Information sur la taxe d'apprentissage. Suite aux arbitrages des CCI :

Sur Limoges, l'ARSL Couzeix a perdu son habilitation et les 3500 € qui lui étaient alloués ont été répartis entre 4 autres établissements ; dans les autres Groupes, seuls quelques arbitrages entre le quota CFA et le hors quota ont été demandés, sans modification de destinataire.

III – Economie

1) Tendances et autres informations économiques : réalisations BDD/obj. à fin mars 2012, sauf précision.
* **RDV** : tx chargement des agendas = 94 % ; tx concrétisation = 44 % : tx multi-vente = 1,7 ; Tx de visite du Portefeuille = 54,5 % (*fin fév.*) ; 5 043 entrées en relation soit 24% et activation clients +3 445 (*fin fév.*) soit 24%.
* **Bancarisation** : la variation de l'EMJ (*+3,68 %*) est tirée par le marché des professionnels (*+12,89 %*) ; grosse évolution des forfaits nets / an passé (*+52 %*), mais qui reste en retrait / saisonnalité (*18% de l'obj.*).
* **Collecte** : réalisation quasi nulle en mars, on reste sur les chiffres de février avec + 87 M€ d'excédent (*47 % de l'obj.*).
* **Parts sociales** : la collecte est dans le rythme, la conquête de nouveaux sociétaires est en décalage avec la saisonnalité.
* **Crédits** : net ralentissement sur les engagements (*-14 % / 2011*), allant de -17 % en crédit MLT à –8 % en crédit Conso.
* **IARD et Prévoyance** : les ventes de contrats IARD connaissent un ralentissement / an passé, surtout sur les assurances de Personnes (-16 % *au global*), notamment en contrat GAV (-25 %), PJ (-33 %) et Santé (-29 %).
* **Action commerciales à venir** : FCP « Pétillance 3 » à venir + le doublement du Livret A (?) ; continuation des opérations Crédit (*Izivente*) et, en Banca, temps fort jeune.

Sur les actions commerciales auprès des jeunes, le CE indique qu'offrir un prêt (1000 €) à 0% à un prospect jeune, alors que son copain, qui est chez nous depuis longtemps aurait le même prêt à 1 % n'est pas judicieux. S'ils en parlent ensemble, c'est cuit pour la suite. De plus, il faudrait que l'offre banca jeune soit plus attractive… peu (voire pas) de retombées suite à la carte nouveau monde. La Direction indique que cela dépend, certaines agences auraient eu 30 % de retours. De même, 80 % des cartes bancaires rechargeables se terminent par une bancarisation. Le CE est perplexe et souhaiterait alors que ces chiffres soient fournis aux commerciaux, avec le mode d'emploi de cette réussite…

2) Bilan de la sous-traitance :
Le tableau présenté fait état des évolutions intervenues entre 2010 et 2011. Au total, de légères baisses sont constatées : prestations = –157 K€ soit -2% et cotisations (*partielles*) = -779 K€ soit -5%. Lorsque l'on plonge dans le détail, les évolutions sont nettement plus sensibles et vont de -100% à +647 %, évolutions qui sont essentiellement dues à des prestations modifiées (*moins de PDV, moins de SAV*), des renégociations de contrat, des changements de prestataires, des comparaisons avec une des 2 années qui est incomplète,…

***Commentaires*: si pour Archiveco la satisfaction est de mise, ce n'est pas le cas pour Phone Action Conseil, Extelia (dossier client)… et la téléphonie IP (GIE GCE technologies).**

3) Point sur la déconnexion CEPAL. Sur les 46 points de vente ≤ 4 ETP (*seulement 42 noms dans la liste*) :
➔ 15 sont déjà en déconnexion : Moulins La Madeleine, Le Donjon, Thiers Terrasse, Billom, Vic Le Comte, Domérat, Bourganeuf, Bessines, Chambon/Voueize, Dun Le Palestel, St Just Malmont, Allassac, Argentat, Tulle Le Trech, Uzerche ;
➔ il faut ajouter en plus la déconnexion de Larche qui est en cours.

4) Schéma délégataire : nouvelles clarifications et mise en application non restrictive.
La Direction rappelle qu'un CC n'a pas à instruire un prêt immobilier, mais elle réfléchit actuellement à une habilitation qui pourrait servir de passerelle entre le poste de CC et celui de GC. Des formations préalables seraient envisagées, mais elle reviendra vers le CE sur ce point.
Pour le CE, avec ce nouveau schéma, plusieurs points restent à préciser : conditions connexes (*hors schéma délégataire*), le prêt immo < 20 K€ (*niveaux de délégations intermédiaires demandés*), le DRC qui doit être complet (+ *mise à jour si changt important*),…

***Commentaires*: si la simplification a tenu le fil rouge de cette 1ère étape, la clarté est l'urgence absolue maintenant.**

5) Campagne nationale et engagement commerciaux : mise en œuvre CEPAL.
Les élus comprennent bien que, sur les 9 engagements affichés, beaucoup « ne mangent pas de pain » ! Néanmoins, pour les autres, ils sont en droit de se poser des questions :
* « revenir vers vous dans les 24 h après un message » : si la Direction affirme travailler à cela, pour le CE, c'est un vœu pieu. Il en profite pour signaler que les messages (*tél. et mèls*) sont de plus en plus chronophages : en gros, sur 5 reçus, 1 positif pour 4 réclamations. Il faut donc s'occuper de celles-ci, faire les recherches nécessaires, ce qui prend du temps et, pendant ce temps, on ne fait rien d'autre.
* « vous donner une réponse de principe en moins de 24 h à toute demande de crédit » : pour la Direction, la réponse de principe (*oui ou non*) peut être apportée facilement sur nombre de crédits, conso notamment.

Pour le CE, la majorité des clients qui viennent nous voir pensent déjà avoir la réponse [positive] de principe. Eux sont déjà à l'étape suivante et souhaitent surtout obtenir des éléments plus précis : taux, durée, etc…
* « vous donner les moyens d'exprimer facilement vos éventuelles réclamations et y répondre en moins de 10 jours » : pour la Direction, outre l'accusé réception, nous répondons déjà à 86 % sous les 10 jours.
Le CE est perplexe, d'autant que toutes les réclamations ne remontent pas forcément.

Commentaires : à force d'empilage, les commerciaux sont surbookés, il faudrait que la Direction intègre cette réalité.

6) Information sur le pilote relatif à la nouvelle interface du poste de travail bancaire.
La Direction indique que la prochaine interface commerciale va être nettement plus fonctionnelle. Le chargé de clientèle aura une vision globale de sa journée, de ses priorités comme de ses messages. Avant le déploiement définitif (*octobre 2012*), 2 Agences testeront celui-ci à partir de fin mai : Bellerive/Allier et Montferrand.

Commentaires : amélioration ? ou pression supplémentaire ?... il est à craindre que la réponse ne soit pas celle souhaitée.

7) Agence du Personnel. 2 salariés : 1 responsable d'agence multimédia et 1 GC multimédia.
* périmètre : les salariés en CDI + les membres de la relation (*conjoint, enfants*) ; **gestion complète de la relation** (*commercial, risque*) ; résultats restent dans l'agence d'origine => cf. modèle de MBL : suivi et géré par Agence du Personnel et domiciliation par l'Agence actuelle ; + relais pour les métiers spécialisés.
* contacts = pendant les heures de travail => si urgence par tél ou mèl (*ex. MAD, RPM*) ; contacts entrants : par mèl et/ou par tél. à la demande des collaborateurs (*objectif « La Réactivité »*) => rappeler et/ou traiter le message dans la journée + réponse de principe en moins de 24 h à toute demande de financement ; contacts sortants : priorité donnée aux mèls (*ex. proposer un RDV, offre commerciale …*) afin de ne pas déranger.
* règles de fonctionnement :

	Conseil	Opérations courantes	Ouvertures /clôtures	Accès Tarif. du Personnel	Décision (risque, tx)	Montage dossier prêt	Ordre bourse
Internet		X					X
Ag du Personnel	X	X	X	X	X	X	
Agence actuelle	X	X					

* calendrier : 01/06 = ±100 collaborateurs ; 01/09 = ±700 personnes ; 01/10 = les salariés CDI restants.
Les échanges avec le CE sont vifs, non pas sur la création de l'agence du Personnel mais sur l'obligation de la gestion complète : pour ce qui retourne du risque OK, mais NON / reste de la relation. De plus, des flous subsistent sur le plan technique quant au déRIPage des conjoints et/ou co-titulaires.

Commentaires : même si le dossier est un peu plus travaillé que lors de la 1ère présentation, des zones d'ombres subsistent. La tentative de passage en force de la Direction pour forcer les salariés à être entièrement gérés par l'agence du Personnel est suspecte. Que la partie risque soit obligatoirement dévolue à l'agence du Personnel, certainement. Tenter d'aller plus loin, alors que ce n'est pas une voie imposée par la réglementation, est une erreur… cet autoritarisme sera conflictuel.

8) Réseau social interne CEPAL.
« PLACE CEPAL » sera un réseau social internet réservé aux seuls employés CEPAL. Une solution conviviale, pratique, accessible à tous les salariés ayant accès à l'intranet et sécurisée. Un socle de base ouvert à tous (*place à vous*) ou réservées à des communautés identifiées (*place à nous, place passions*). Des documents photos, musiques pourront être partagés. Le lancement est prévu fin mai (*semaine 22*).
Le CE demande si le réseau social est soumis aux règles de la messagerie ? Quid de la propriété des documents (*cf. facebook*) ? Si des reproches sur l'utilisation pourront être faits ?
La Direction indique être propriétaire de la plateforme. Elle n'a pas encore réfléchi quant aux règles et réprimandes éventuelles.

Commentaires : avec ce type d'outil, le principal souci est qu'il ne soit pas détourné à quoi que ce soit.

Prochaine réunion ordinaire : le mercredi 30 mai 2012, 9 h 30 à Clermont-Fd

Rassemblés, nous sommes plus forts... Vos Elus SPBA/CGT au Comité d'Entreprise.

- BARASINSKI Alain - LAVEISSIERE Patrick - MALDAN Bruno (R.S.)



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Comité d'Entreprise du 27 avril 2012

Part Variable 2011 (versement 2012) :

Ce point est à intégrer dans le compte rendu SPBA/CGT global du CE du 27/04/12 réalisé par ailleurs.

Cette année, le montant global de la PV est de **2 201 273,51 €** (*contre 1 981 400,30 € l'an passé*).
En plus, intervient le **« bonus managérial »**… : cette autre distribution (*hors part variable*), qui est également à la main de la Direction, s'élève pour la filière VSC à **229 625 €** (*contre 249 330 € l'an passé*) et, pour la filière « fonctions supports », à **63 055 €** (*contre 65 770 € l'an passé*).

Politique salariale Caisse d'Epargne et « foutage de gueule » : vous ne manquerez pas de comparer ces sommes avec l'augmentation générale annuelle [et ridicule] accordée par le Groupe. La différenciation salariale positive* en faveur des salaires les plus bas fait bien pâle figure face à ces distributions qui sont… à la main de la Direction et basées sur la rémunération (*le constat est aisé*). C'est-à-dire qu'elles sont de plus en plus importantes, comme de moins en moins aléatoires (*bonus aidant*), dès que l'on monte dans la hiérarchie… jusqu'à atteindre des sommets (*190 K€*) pour le président du Directoire.
* *350 € pour les salaires ≤ 30 K€, 300 € pour ceux ≤ 60 K€ et rien au dessus.*

➔ 1er constat : **6 % des salariés de la CEPAL n'ont rien touché en 2012 (*soit environ 80/85 salariés*)** contre 5,5 % l'an en 2011 et 4,1 % en 2010 ! Près de **60% des salariés** sont dans les tranches de 0 à 5 %.

➔ 1er tableau : sommes allouées par filières.

	PV 2010	PV 2011	↗ %
Agences	843 162 €	1 035 839 €	22,85%
BDR	147 625 €	167 388 €	13,39%
Métiers spécialisés	531 772 €	486 981 €	-8,42%
Filière Commerciale (a)	**1 522 559 €**	**1 690 208 €**	11,01%
Support (BDD)	30 072 €	29 360 €	-2,37%
Secrétariat / cab directoire	16 708 €	28 431 €	70,16%
Audit	15 764 €	19 402 €	23,08%
Risques	32 732 €	36 173 €	10,51%
Conformité	7 380 €	4 500 €	-39,02%
Plan stratégique/qualité	16 669 €	19 152 €	14,90%
Ressources humaines	27 914 €	33 822 €	21,17%
Services bancaires	158 070 €	176 203 €	11,47%
Organisation et SI	33 309 €	33 363 €	0,16%
Gestion financière	9 924 €	13 683 €	37,88%
Contrôle de gestion	25 035 €	17 764 €	-29,04%
Comptabilité	35 382 €	38 598 €	9,09%
Logistique	36 018 €	40 929 €	13,63%
Filières Non Commerciales (b)	**444 977 €**	**491 380 €**	10,43%
IRP (c)	13 864 €	15 685 €	13,13%
Global (a+b+c)	**1 981 400 €**	**2 197 273 €**	10,89%

➔ 2éme tableau: sommes allouées par Groupe et pour l'ensemble des agences.

Part Variable 2011 : Agences

Groupes	Agences	PV 2010	PV 2011
BOURBONNAIS	VICHY CLEMENCEAU	5 911 €	18 245 €
	CUSSET	11 513 €	38 164 €
	LAPALISSE	2 336 €	
	HOTEL DE VILLE	16 146 €	5 859 €
	SAINT-POURCAIN	9 301 €	6 930 €
	THIERS MOUTIER	13 370 €	31 898 €
	YZEURE	5 002 €	9 328 €
		63 580 €	**110 424 €**
CLERMONT	AUBIERE	11 046 €	44 961 €
	CHAMALIERES	5 686 €	27 757 €
	COURNON	64 304 €	60 432 €
	ISSOIRE	40 820 €	47 120 €
	JAUDE	4 514 €	6 197 €
	MONTFERRAND	43 112 €	60 499 €
	RIOM	41 548 €	40 604 €
		211 029 €	**287 570 €**
LIMOGES	BEAUBREUIL	37 779 €	43 268 €
	LIMOGES CARMES	26 281 €	11 854 €
	LIMOGES CARNOT	7 838 €	2 413 €
	LIMOGES CORGNAC	63 661 €	64 388 €
	LIMOGES GAMBETTA	26 614 €	31 082 €
	LIMOGES ISLY	86 285 €	32 724 €
	SAINT-JUNIEN	11 804 €	3 968 €
	SAINT-LEONARD	11 377 €	34 856 €
		271 638 €	**224 553 €**

Groupes	Agences	PV 2010	PV 2011
MARCHE-COMBRAILLES	ALBERT THOMAS	16 317 €	22 676 €
	AUBUSSON	3 091 €	21 501 €
	ROUGET DE LISLE	12 090 €	17 886 €
	BOUSSAC	5 251 €	7 233 €
	GUERET BONNYAUD	10 046 €	21 178 €
	LA SOUTERRAINE	2 231 €	2 078 €
	BELLAC	9 999 €	
		59 024 €	**92 552 €**
MARGERIDE-VELAY	AMBERT	7 463 €	5 740 €
	BRIOUDE	17 841 €	14 078 €
	LE BREUIL	8 492 €	31 619 €
	LE PUY REPUBLIQUE	14 369 €	1 500 €
	SAINT-FLOUR	2 390 €	0 €
	SAINTE-SIGOLENE	23 160 €	9 133 €
	YSSINGEAUX	22 470 €	9 676 €
		96 185 €	**71 746 €**
MONEDIERES-JORDANNE	AURILLAC SQUARE	9 178 €	6 852 €
	BRIVE BORDEAUX	4 777 €	31 173 €
	BRIVE JAURES	21 106 €	32 000 €
	BRIVE THIERS	10 555 €	34 941 €
	MARMIERS	3 076 €	13 957 €
	MAURIAC	15 782 €	
	SAINT-YRIEIX	26 986 €	24 271 €
	TULLE REPUBLIQUE	39 634 €	55 865 €
	USSEL CLEMENCEAU	10 613 €	49 934 €
		141 707 €	**248 993 €**
	Total Agences	843 163 €	1 035 838 €

Au niveau de la « *performance* » indiquée :
* Les Directions des sièges obtiennent de 4% à 5,6% (*4,3 % en moyenne*).
* Les Groupes obtiennent de 2,1% à 7,5% au global (*moyenne à 4,8%*).
* A 8,2 %, la BDR améliore de + 0,2 % son score de l'an passé. 5,9 % est celui des métiers spécialisés.
* Pour les 42 agences, si 4 dépassent les 10 %, il y en a 23 qui restent sous les 4 % dont 4 sous les 1% !

➔ il est bien évident que les salariés qui n'ont rien touché ou presque ne se sont pas tournés les pouces. Le système est inique. Il est bon de le rappeler ! Personne n'est dupe d'ailleurs, même ceux qui ont le bonheur d'en profiter en conviennent largement. Il n'empêche que la Direction souhaite néanmoins entretenir l'amertume et la rancœur d'une majorité grandissante… l'expression « Tout ça, pour ça ! » résume bien cette situation.

Vos représentants SPBA/CGT. Contact : spbacgt.cepal@free.fr